

加强现代医院人力资源管理的措施分析

陈宝珠

河北省衡水市第四人民医院

DOI:10.12238/ej.v7i2.1359

[摘要] 目前,国内的医疗卫生事业正处于改革阶段,使医院在发展过程中也面临较大的挑战,对此,医院若沿用传统的人力资源管理方式,难以保障自身能够得到全面的发展,所以,其需不断完善医院人力资源管理体系,增加医院人才的储备量,才能提升医院的综合实力。基于此,本文结合实际思考,首先简要分析了现代医院人力资源管理工作中的问题,其次阐述了加强现代医院人力资源管理工作的相关措施。

[关键词] 现代医院; 人力资源管理; 措施

中图分类号: TU246.1+8 文献标识码: A

Analysis of Measures to Strengthen Human Resource Management in Modern Hospitals

Baozhu Chen

The Fourth People's Hospital of Hengshui City, Hebei Province

[Abstract] At present, the medical and health industry in China is in the reform stage, which poses significant challenges for hospitals in their development process. In this regard, if hospitals continue to use traditional human resource management methods, it is difficult to ensure their comprehensive development. Therefore, they need to continuously improve the human resource management system within the hospital, increase the reserve of talents within the hospital, and enhance the comprehensive strength of the hospital. Based on practical considerations, this article first briefly analyzes the problems in modern hospital human resource management, and then elaborates on relevant measures to strengthen modern hospital human resource management.

[Key words] Modern hospitals; Human resource management; measure

引言

基于医疗体制改革的背景下,医院为保障自身能够得到全面的发展,需升级传统的人力资源管理模式,了解院内人才的发展需求,并采用正确的人力资源管理方式,减少院内的医患纠纷,从而实现现代医院的工作转型。同时,医院管理人员应加强对院内人才的培训,坚持以人为本的管理原则,增加院内的医疗配置等,从而促进现代医院的进一步发展。

1 现代医院人力资源管理工作中的问题

1.1 员工综合素质不足

医院的主要职责是救死扶伤,所以会将工作中心放在治疗病患及医院的发展方面。部分医院管理人员会缺少员工综合素质以及先进人才引进方面的思考,造成院内的员工存在综合素质参差不齐的情况,制约医院的发展。

1.2 员工招聘不科学

现代医院内存在员工招聘机制不灵活的情况,若院内需要招聘有编制的人员,更需按照上级单位所下达的流程,确认招聘时间、流程以及试题内容,才能开展招聘活动。对此,部分医院表示,有部分优秀的人才,可能会受到相关因素的影响,难以被

聘用。同时,因为医院管理者在招聘人才时,会将学历作为人才选聘的首要条件。其普遍认为学历高,他就具备较高的综合素质能力。所以,人资管理者在部分技术岗位配置人才时,会优先选择研究生等高学历人才。而学历低于研究生的人才,则不被聘用。并且,医院内的应聘者虽然具有较高的学历,但是因为受到术业有专攻,其可能通晓理论方面的知识,但缺少实践经验,若理论与实践在贯通过程中阻碍性因素较多,也无法保证该部分人才的能力。这也说明,现代医院在人力资源招聘工作方面仍存在一定的不足。

1.3 绩效考核方案不合理

医院通常会通过绩效考核的方式,判断医务人员的工作能力。并且,管理人员会通过科学的人才考评方式,确认医务人员的能力是否与其所得到的薪酬待遇相互匹配,以促进医院的进一步发展。但若结合实际而言,多数医院在实行绩效管理工作,会运用传统的考核方式,未将考核者的能力、德行以及工作态度等纳入到考核范围内,造成绩效评估结果不准确的情况。同时,考核人员也会受到人情等主观因素影响,无法保证所得到的考核结果是公正、公平的,使医务人员不认可此考核结果。长此以

往,不仅会降低医务人员的工作积极性,还会增加医院内人才流失问题的发生概率。同时在薪酬方面,若医院已经完成了绩效薪酬体系的初步创建,则需按照统一的标准实现对各科室的评估。但因为科室之间存在差异,若所实行的薪酬制度,在实施过程中不严格,也会导致绩效分配、劳务付出与回报之间的联系不紧密,甚至还会增加在医院岗位职责分配工作中的不准确性。因为绩效考核方案不合理,所以阻碍医院人力资源管理工作的开展。

1.4 医院文化建设匮乏

目前部分医院存在文化建设匮乏的情况。因为管理人员未提高对医院内部人才发展方面的重视,将更多的精力放在配置医疗设备,解决病患症状方面,忽视了医院文化建设。若持续如此,造成医院内的道德规范价值观以及发展目标衔接不畅的情况,使医务人员的归属感、忠诚度不足,不仅降低了医务人员的医疗水平,更无法保证其工作效率,增加医院在发展过程中的阻碍。

2 加强现代医院人力资源管理工作的相关措施

2.1 提升医院员工综合素质

现代医院为保障自身能够得到全面的发展,应增加对人才培养以及利用方面的重视,积极的开展员工培训工作,也可以融入大数据技术信息化技术等内容,实现对院内先进人才的培养。

第一,医院内的领导人员可以组织开展培训类的教育活动,根据目前医务人员的发展情况,为其规划未来并保证院内的人才能够提高自身在经济市场中的竞争能力,使院内的员工可以具备较强的医疗技能,并实现对其综合素养的培训,以保证人才能够满足岗位需求。

第二,医院应加强人资管理工作环节的大数据技术和信息化技术等先进技术内容的应用。结合人资管理工作需要,展现出人力资源管理工作的价值所在。这样,则可将信息技术应用于人员培训人员招聘环节,让管理人员通过先进技术和人资管理工作的配合,减少资金的投入,使医务人员也可简化自身的工作程序,让其有更多精力去帮助病患,有更多精力学习先进的医疗知识内容。

例如:现在医院为保证管理人员能够得到全面发展,应实行管理类的知识内容培训工作,将先进的管理知识融入到医院人力资源管理中,使管理人员在丰富自身知识掌握能力的同时,可以提升自身的实践技能。而且,对于技术类的医疗岗位而言,管理人员应注重员工实操能力的培训,给人才接触医疗设备以及学习先进设备使用方法的机会。并且,医院内的管理人员更应注重员工综合素质、道德思想人文理念等方面内容的培养,让其不仅具备高超的专业技术能力,更具备高尚的素养及人格,使其成为一名德才兼备的医疗人员。

同时,医院可以通过新媒体设备的应用,拓展人力资源管理工作中的开展渠道。比如,医院可以注册自己的人资管理工作账号,在微信、微博等互联网软件上设置人资专栏,使管理人员可

以结合医院的需要,及时更新与人资招聘、岗位招聘、科目培养相关的内容。医院内的管理人员可以提高人资管理工作的覆盖面,通过计算机等先进技术的利用,在网络渠道内为医院内的工作人员创建电子管理档案室。管理者也可将各岗位的医疗人员信息在系统中汇总,方便后续管理者调阅员工信息,查询数据库中的内容。如此,则可解放一定的人力,使员工也有更多的时间去进行培训学习,也可让医务人员在工作之余,通过互联网渠道和优秀的医院进行联系,形成优秀的岗位访问团。另外,医院通过员工综合素质培养的方式,可以通过网络渠道实现对从业者的监督和管理,让工作人员可以及时向上级汇报自身的思想动态,达到强化自身综合素养的目的。

2.2 科学配置医院人才岗位

医院在实行人才岗位配置工作时,应根据人员编制数和医院当前需求计划进行。并且在人员配置活动中,应加强与科研、临床、教学建设队伍为主体的岗位配置,让院方可以积极引进与学科建设相关的高层次人才,优先考虑高层次人才的调配,从而健全医院的用人及选人管理体系。

一方面,管理人员应注重医务人员所具备的才能,实现人尽其才。对此,医院应结合上级部门所下达的规章制度,让医院能够获得独立选聘权,采用全员聘用的方式,增加相关岗位内的优秀人才。然后,管理者采用双向选择的方式,落实人员招聘活动,将有能力的人才安排到合适的岗位中,确保医院能够及时与人才签订劳务合同。使员工能够强化自身的岗位意识,尽职尽责的完成本岗位工作。

另一方面,管理人员根据医院内现有人才实行竞争上岗活动,对于中层干部而言,管理者不可以论资排辈作为岗位晋升的前提,而是让全体医务人员采用公平竞争的方式择优进行岗位的录取,使有能力的人才不会被雪藏,为其提供良好的发展平台,从而满足医院内人才岗位的科学配置需要。另外医院也可以通过宣传以及动员的方式,实行对院内员工的公开报名答辩考核以及资格审查工作,让选聘工作以及人员晋升工作是公开公正且透明的,使优秀的青年才俊能够展现出自身的优势,进而保证医院内人才岗位的合理配置。

2.3 制定现代化绩效考核方案

现代医院的人力资源管理者需衡量医务人员的考核标准及范围,确认哪些医务人员需要进行知识及技能方面的考核,而哪些人员需要从工作表现来进行考评。这样,管理人员则可坚持以人为本的基本原则,实现对院内工作者的全面考核,确保院内的绩效考核工作的顺利开展。

第一,现代医院的考核工作需面对全体员工将德勤能技等方面的内容规划为考核重点,不仅要考虑员工所具备的业务能力,还应从其工作服务质量,思想品德以及创新意识等方面入手,实现对员工的综合考评。这样管理人员可以增加相关标准及权重在绩效考核项目中的设置,使监考人员可以对每位医务人员作出公平、公正的评价。

第二,管理人员可以通过评价打分的方式结合每位医务人

员的岗位职责,让其实行自我评估工作并设置评价标准,使工作人员可以阐述自己在工作过程中存在的不足,自身所肩负的工作责任以及近期所取得的成绩等内容。这样,医务人员可以将近期的表现以书面的形式进行总结,汇报给科室,由科室内的管理者,为考核小组以及同科室内的人员发放调查问卷时,医务人员可以结合考核标准,根据自身的工作状况进行打分,其他医务人员也可以对同事进行评分,这样管理人员则可运用特殊的权重计算方式,确认备考者所得到的分值,以保证医务人员的考核结果真实性和准确性。

第三,管理人员需要采用总结反馈的方式,根据医务人员所得到的考核总分,为员工进行岗位的调整工作,也可实行相应的奖惩措施对表现优秀的员工进行嘉奖,而表现不佳的员工进行口头批评或扣除奖金等处罚。对此,不仅能够激发出员工对自身岗位工作的热情,还能通过考核结果实现对优秀员工岗位的合理配置,让医务人员可以通过绩效考核结果,了解自己在日常工作中存在的不足,并掌握自己的优点,确认自身后续的发展方向,从而全身心地投入工作。

2.4 加强现代医院文化建设

医院的高效发展应是院内员工的共同愿景,所以,管理人员应加强现代医院的文化建设,突出“一个核心”并抓住“三个重点”。第一,医院管理人员应开展与医院精神及价值理念相关的活动,使医务人员可以充分论证与现代医院核心价值观等内容,明确医院的愿景使命以及发展战略,帮助医务人员达成阶段性的发展目标,实现对医院的文化建设。第二,管理者应注重

医院管理体系的革新,营造良好的医院内部环境,为每位医务人员发放与医院文化相关的手册,使院内员工的物质文化、精神文化以及行为文化等方面都有所突破,以实现现代医院文化的建设。

3 结语

综上所述,为了促进现代化医院的全面发展,应做好人力资源管理工作,让管理者从医院整体发展出发,提高院方在市场竞争能力,并注重医院人力资源管理工作中的问题,采用提升医院员工综合素质、科学配置医院人才岗位、制定现代化绩效考核方案、加强现代医院文化建设的方式,促进医院向着人性化、现代化及智能化的方向进行发展。

[参考文献]

- [1]余红星,范新语,罗杰.公立医院高质量发展面临的问题及对策研究[J].中国医院,2024,28(01):2-6.
- [2]王睿君,曹立萍,洪文泉.整合资源聚合力[N].甘肃日报,2023-12-30(013).
- [3]栗晓坤,冯富强,贾雅丽.公立医院运营管理模式的研究进展[J].全科护理,2023,21(36):5114-5117.
- [4]王晓飞,孙伟,刘明波.现代医院人力资源管理强化措施研究[J].财经界,2022,(27):171-173.

作者简介:

陈宝珠(1983--),女,汉族,河北省衡水市桃城区人,本科,中级经济师,从事人力资源管理研究。